

KOMUNIKASI HATI DALAM DINAMIKA SENIORITAS DAN *BULLYING* DI TEMPAT KERJA

MUHAMMAD AULIA KHATAMI¹, SAZILI²

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, ²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

tomynombe01@gmail.com, sazilisaman@gmail.com

Abstract: *Heart communication is a communication approach that emphasizes intellectual processing, emotional regulation, emotional cleansing, sympathy, empathy, peace, and happiness. It fosters emotional awareness and sincerity in interactions. This study aims to analyze how heart communication influences interpersonal and intrapersonal communication in the context of workplace seniority. Using a qualitative method with a phenomenological approach, this research explores individual experiences in applying heart communication in senior-junior interactions. The findings reveal that heart communication strengthens interpersonal relationships, reduces seniority gaps, and establishes a more harmonious and inclusive communication pattern. The study's implications provide insights for the development of communication theory and practical applications in organizational settings.*

Keywords: *Heart Communication, Interpersonal Communication, Intrapersonal Communication, Seniority, Workplace.*

Abstrak: Komunikasi hati merupakan pendekatan komunikasi yang mengedepankan olah pikir, olah rasa, buang sampah hati, simpati, empati, damai, dan bahagia. Komunikasi hati berakibat pada kesadaran emosional, dan ketulusan dalam berinteraksi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi hati memengaruhi komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal dalam konteks senioritas di tempat kerja. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, penelitian ini menggali pengalaman individu dalam menerapkan komunikasi hati dalam interaksi antara senior dan junior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi hati memperkuat hubungan interpersonal, mengurangi kesenjangan senioritas, serta membentuk pola komunikasi yang lebih harmonis dan inklusif. Implikasi penelitian ini memberikan wawasan bagi pengembangan teori komunikasi dan penerapan praktis dalam organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi Hati, Komunikasi Interpersonal, Komunikasi Intrapersonal, Senioritas, Tempat Kerja.

A. Pendahuluan

Komunikasi merupakan instrumen yang digunakan individu dalam berinteraksi dengan sesama, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi atau perusahaan, komunikasi adalah alat yang berguna sebagai penghubung dan pembangkit motivasi antar anggota, agar organisasi dapat berjalan kedepan (Khatami, 2024). Komunikasi organisasi di tempat kerja merupakan proses pertukaran informasi dan ide secara verbal maupun non-verbal, antara suatu individu atau kelompok dengan suatu individu atau kelompok eksternal maupun internal dalam organisasi (Lestari, 2023). Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan, serta membangun rasa percaya dan meningkatkan produktivitas. Karyawan

pastilah memiliki budaya dan latar belakang yang berbeda yang digunakan saat mereka berbagi informasi dalam pekerjaannya. Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesenjangan komunikasi yang dapat membingungkan karyawan dan mengurangi produktivitas dalam bekerja.

Proses komunikasi yang efektif adalah syarat terbentuk kerja sama yang baik guna mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pertukaran informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan yang bermakna. Salah satu tantangan dalam komunikasi organisasi adalah senioritas, di mana perbedaan pengalaman dan hierarki dapat memengaruhi pola interaksi. Keterampilan berkomunikasi menjadi sesuatu yang perlu dimiliki seseorang untuk mendukungnya menjadi manusia yang efektif dalam menunjang pertumbuhan dan perkembangannya. Menjadi miris ketika seseorang justru berkonflik dengan orang lain disebabkan karena terjadi salah pengertian (Khatami, 2024). Komunikasi hati menawarkan pendekatan yang dapat membantu mengatasi kesenjangan ini dengan menekankan empati, keterbukaan, dan ketulusan dalam berkomunikasi.

Senioritas di tempat kerja merupakan fenomena yang umum dalam organisasi, terutama di lingkungan industri jasa seperti restoran cepat saji. Dalam konteks ini, senioritas sering kali digunakan untuk memberikan bimbingan kepada junior, tetapi dalam beberapa kasus dapat berubah menjadi bentuk intimidasi atau *bullying*. *Bullying* di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi (Einarsen et al., 2020). Salah satu pendekatan yang dapat membantu mengurangi konflik akibat senioritas dan *bullying* adalah komunikasi hati, yaitu komunikasi yang menekankan empati, kejujuran, dan keterbukaan dalam interaksi interpersonal (Goleman, 2018; Prabawangi & Fatanti, 2023). Dalam konteks interpersonal, komunikasi hati membantu individu memahami perasaan orang lain dan menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara senior dan junior. Sementara itu, dalam komunikasi intrapersonal, pendekatan ini memungkinkan individu untuk lebih sadar akan emosi dan pikiran mereka sendiri, sehingga dapat mengelola ekspektasi serta tekanan yang muncul akibat senioritas di tempat kerja. Komunikasi yang efektif dan efisien tidak tercipta berdasarkan pola perilaku yang diberikan, melainkan dikemas sesuai dengan gambaran yang ditampilkan. Komunikasi yang efektif dan efisien menjadi sebuah produk kesadaran manusia untuk melakukan hubungan dengan orang lain berdasarkan rasa cinta dan tindakan yang baik. Manajemen komunikasi hati penting untuk dilakukan oleh semua orang ketika ingin berkomunikasi dengan orang lain (Khatami, 2024). Pada setiap komunikasi yang terjalin, terdapat hati nurani yang harus diatur dan dikendalikan. Komunikasi hati tidak hanya berbicara mengenai bagaimana cara pesan itu disampaikan, tetapi ada unsur hati nurani yang harus selalu dijaga. Secara sederhana, pemahaman mengenai manajemen komunikasi hati dapat diartikan dengan melakukan olah pikir dan olah rasa guna menempatkan diri seseorang saat menjalin komunikasi dengan orang lain untuk menaklukkan ego.

Gacoan Yogyakarta, sebagai salah satu restoran cepat saji dengan sistem kerja yang dinamis, menjadi lokasi yang menarik untuk meneliti bagaimana dinamika senioritas berkembang dan bagaimana komunikasi hati dapat diterapkan sebagai strategi untuk mengatasi *bullying* di lingkungan kerja. Penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek dibandingkan dengan karya ilmiah sebelumnya, khususnya dalam kajian komunikasi hati dalam konteks senioritas dan *bullying* di tempat kerja. Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai *bullying* di tempat kerja lebih menitikberatkan pada faktor struktural, seperti kebijakan organisasi, faktor kepemimpinan, atau aspek psikologis individu.

Penelitian ini memperkenalkan perspektif komunikasi hati sebagai pendekatan baru dalam memahami dan mengatasi dampak negatif dari senioritas dan *bullying*, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur sebelumnya. Dengan berbagai kebaruan ini, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur akademik tentang komunikasi hati, tetapi juga memberikan wawasan baru bagi organisasi dalam menciptakan budaya kerja yang lebih sehat melalui pendekatan komunikasi yang berbasis empati dan ketulusan.

Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana komunikasi hati dapat digunakan untuk mengatasi hambatan yang muncul akibat senioritas dalam organisasi. Dengan pendekatan kualitatif fenomenologis, penelitian ini menggali pengalaman individu dalam menerapkan komunikasi hati dalam interaksi kerja mereka, serta untuk memahami bagaimana komunikasi hati mempengaruhi komunikasi interpersonal dan intrapersonal dan bagaimana penerapannya dalam konteks komunikasi organisasi.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif karyawan di Gacoan Yogyakarta terkait dengan komunikasi hati dalam dinamika senioritas dan *bullying* di tempat kerja. Pendekatan fenomenologi dipilih karena bertujuan untuk menggali pengalaman individu secara mendalam dan memahami makna yang mereka berikan terhadap fenomena yang dialami (Creswell, 2018). Penelitian ini berfokus pada komunikasi hati dalam dinamika senioritas dan *bullying* di lingkungan kerja restoran cepat saji. Penelitian dilakukan di Gacoan Yogyakarta, yang dipilih karena memiliki dinamika kerja yang padat dengan sistem senioritas yang kuat. Objek penelitian adalah karyawan Gacoan Yogyakarta, yang mencakup karyawan senior yang memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun, karyawan junior yang bekerja kurang dari satu tahun, manajemen restoran yang memiliki peran dalam kebijakan organisasi terkait hubungan antar karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari, wawancara mendalam dengan mewawancarai informan sebanyak 10 orang untuk memahami pengalaman mereka dalam menghadapi senioritas dan *bullying*, observasi dilakukan dengan cara mengamati interaksi sehari-hari di tempat kerja untuk melihat komunikasi hati diterapkan atau diabaikan dalam praktik, dan dokumentasi berupa dokumen kebijakan perusahaan maupun foto-foto yang didapatkan di lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dari Miles Huberman yaitu interaktif model. Teknik ini terdiri dari tiga komponen yaitu reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan pengujian kesimpulan (Pasaribu, 2021).

C. Hasil dan Pembahasan

Konflik sering kali terjadi lantaran dua pihak atau lebih dihadapkan dengan perbedaan definisi atau kepentingan. Komunikasi hati adalah dimana suatu proses seseorang melakukan olah pikir dan olah rasa sehingga menghasilkan perasaan yang mendasari suatu tindakan dan sikap seseorang (Lestari, 2023). Konflik dapat menyebabkan perbedaan dalam kehidupan sebelumnya, jika efek yang ditimbulkan positif maka hubungan baik antar individu ataupun kelompok akan meningkat, serta sebaliknya. Dalam hal ini, komunikasi hati sendiri merupakan suatu pemahaman yang menunjukkan bahwa perilaku manusia berasal dari perasaan dan sikap implementasi dari hati nurani. Hati nurani merupakan sumber dari perilaku manusia untuk melakukan hal baik maupun negatif. Apabila komunikator nyaman dan beritikad baik, maka pesan yang disampaikan akan sesuai dengan hati nurani

komunikasikan (Lestari, 2023).

Senioritas di Gacoan Yogyakarta menciptakan hierarki informal yang mempengaruhi interaksi sehari-hari. Beberapa karyawan junior mengalami tekanan psikologis akibat sikap otoriter dari senior yang kurang mengedepankan komunikasi hati. Teori komunikasi hati menawarkan solusi dengan mengedepankan empati, keterbukaan, dan kejujuran dalam interaksi antar karyawan. *"Di sini, senior sangat berpengaruh terhadap tugas harian kami. Jika mereka sedang dalam suasana hati yang buruk, kami sering mendapat tugas tambahan atau dimarahi, meskipun kesalahan kecil. Saya sering merasa tidak dihargai, terutama saat pertama kali bekerja di sini."* Pernyataan ini menunjukkan bahwa hierarki senior-junior di tempat kerja mempengaruhi komunikasi dan interaksi. Senior memiliki kekuasaan tidak hanya dalam distribusi kerja tetapi juga dalam menentukan suasana kerja. Dalam teori komunikasi organisasi (Miller, 2019), hierarki semacam ini dapat menciptakan ketimpangan dalam komunikasi, di mana junior lebih banyak menerima instruksi tanpa memiliki ruang untuk berdialog. Senior yang menerapkan komunikasi hati dapat menghindari perilaku otoriter dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Dengan komunikasi hati, senior dapat memahami perspektif junior dan membimbing dengan cara yang lebih suportif, bukan otoriter. Junior yang menggunakan komunikasi hati dapat menghindari konflik dengan menunjukkan rasa hormat tanpa merasa terintimidasi. Seorang karyawan junior mengalami intimidasi verbal dari seniorinya yang sering memberikan kritik dengan nada kasar dan sarkasme. Setelahnya karyawan ini mulai menerapkan komunikasi hati dalam interaksi sehari-hari, mencoba memahami tekanan yang dihadapi seniorinya dan membangun dialog yang lebih terbuka. Perlahan hubungan mereka membaik, dan pola komunikasi yang lebih positif mulai terbentuk.

Praktik *bullying* lebih sering terjadi dalam bentuk kritik berlebihan, perlakuan kasar, dan pengucilan sosial (Adiputra et al., 2023). Karyawan yang mampu menggunakan komunikasi hati dalam merespons tekanan cenderung lebih resilien dan mampu menjalin hubungan yang lebih baik. *"Kami tidak bermaksud membully, tapi kalau junior melakukan kesalahan, wajar kami marah. Mereka harus belajar disiplin. Dulu saya juga mengalami hal yang sama saat masih baru"*. Hal tersebut kemudian berbanding terbalik dengan apa yang dirasakan oleh junior *"Ada kalanya kritik dari senior terasa lebih seperti hinaan daripada bimbingan. Saya pernah dikritik di depan pelanggan, itu sangat memalukan dan membuat saya merasa tidak kompeten"*. Pernyataan dari karyawan senior mencerminkan budaya senioritas warisan di mana pengalaman mereka sebelumnya mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan junior. Dalam teori komunikasi interpersonal (Wood, 2020), interaksi yang bersifat korektif dapat menjadi destruktif jika tidak diiringi dengan komunikasi hati. Praktik seperti memarahi junior di depan umum dapat mengarah pada *bullying* verbal yang mempengaruhi harga diri karyawan. *Bullying* di tempat kerja sering kali muncul dalam berbagai bentuk, seperti intimidasi verbal, kritik berlebihan, pengucilan sosial, hingga pemberian beban kerja yang tidak seimbang. Dalam konteks ini, praktik *bullying* lebih banyak terjadi dalam hubungan senior-junior, di mana senior sering menggunakan pengalaman dan posisinya untuk menekan junior.

Komunikasi hati menekankan kesadaran emosional dan empati dalam berinteraksi. Dalam kasus ini, jika senior mampu memahami dampak emosional kritik berlebihan terhadap junior, maka ia akan memilih cara komunikasi yang lebih konstruktif. Senior dapat menggunakan metode komunikasi asertif dengan memberi kritik membangun, menghindari nada merendahkan, serta memberikan dukungan dan motivasi agar junior merasa diperhatikan. Beberapa junior melaporkan bahwa mereka merasa dijauhi oleh kelompok

senior jika tidak mengikuti budaya kerja yang telah ada. Senior memiliki "lingkaran sendiri" dan sering kali tidak mau berinteraksi dengan junior di luar urusan pekerjaan. Komunikasi hati mengedepankan keterbukaan dan kebersamaan, yang berarti bahwa setiap individu di lingkungan kerja harus merasa diterima. Manajemen dapat menciptakan forum komunikasi yang inklusif, mendorong interaksi antara senior dan junior di luar tugas kerja, dan mengadakan sesi refleksi bersama untuk membangun pemahaman antarindividu. Seorang karyawan junior (C) diberikan lebih banyak tugas dibandingkan senior dengan alasan bahwa ia masih dalam tahap "pembelajaran." Namun, kondisi ini terus berlanjut meskipun C telah beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Prinsip keadilan dan ketulusan dalam komunikasi hati dapat membantu mengatasi situasi ini. Senior perlu memahami bahwa setiap individu memiliki batasan fisik dan mental yang perlu dihargai. Komunikasi terbuka antara junior dan senior perlu difasilitasi, di mana junior dapat mengungkapkan keberatannya tanpa takut akan konsekuensi negatif. Praktik *bullying* lebih sering terjadi dalam bentuk kritik berlebihan, perlakuan kasar, dan pengucilan sosial (Adiputra et al., 2023). Karyawan yang mampu menggunakan komunikasi hati dalam merespons tekanan cenderung lebih resilien dan mampu menjalin hubungan yang lebih baik (Setiawati et al., 2023). Karyawan yang menerapkan komunikasi hati dapat membangun hubungan lebih positif dengan senior mereka. Kasus lain menunjukkan bahwa karyawan yang tidak menerapkan komunikasi hati cenderung mengalami kesulitan dalam membangun hubungan kerja yang sehat. Karyawan yang bersikap defensif terhadap kritik senior lebih rentan mengalami stres kerja dan kurang produktif.

Berdasarkan analisis kasus-kasus di atas, beberapa cara bagaimana komunikasi hati dapat diterapkan untuk mengatasi *bullying* di tempat kerja adalah dengan Kesadaran Emosional, senior harus memahami bahwa setiap kata dan tindakan mereka dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis junior. Dengan meningkatkan kesadaran diri, senior dapat mengontrol cara mereka berkomunikasi agar lebih positif. Simpati dan Empati, memahami perspektif junior dan menempatkan diri dalam posisi mereka akan membantu senior dalam berkomunikasi lebih efektif tanpa harus mengintimidasi atau merendahkan. Dialog Terbuka, membangun sistem komunikasi yang memungkinkan junior untuk berbicara dengan bebas tentang pengalaman mereka tanpa takut dihukum atau dikucilkan. Budaya kerja yang inklusif, menghapus batasan hierarkis yang berlebihan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan semua karyawan.

Komunikasi hati merupakan pendekatan dalam komunikasi yang mengedepankan olah pikir, olah rasa, buang sampah hati, simpati, empati, damai, dan bahagia, yang menjadikan kesadaran emosional dalam interaksi antarindividu. Dalam dunia kerja, komunikasi ini menjadi faktor kunci dalam membangun hubungan yang harmonis antara karyawan sejawat maupun antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, inklusif, dan suportif. Dalam konteks organisasi, pola komunikasi yang kurang baik sering kali menyebabkan berbagai permasalahan, seperti konflik interpersonal, ketidakpercayaan, kurangnya koordinasi, hingga stres kerja yang berkepanjangan. Oleh karena itu, penerapan komunikasi hati menjadi solusi untuk mengatasi hambatan komunikasi yang kerap muncul dalam lingkungan kerja.

Hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu aspek terpenting dalam menciptakan dinamika kerja yang kondusif. Ketika komunikasi antar karyawan berjalan baik, akan muncul rasa kebersamaan yang kuat sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jika komunikasi antar karyawan

terganggu oleh kesalahpahaman atau konflik, maka produktivitas dan kenyamanan kerja akan menurun. Dalam suatu organisasi, keberagaman latar belakang, pengalaman, dan cara berpikir antar karyawan sering kali menjadi faktor yang menyebabkan perbedaan pendapat. Namun, dengan menerapkan komunikasi hati, karyawan dapat membangun hubungan yang lebih harmonis berdasarkan pemahaman dan empati satu sama lain. Sebagai contoh, dalam wawancara yang dilakukan di Gacoan Yogyakarta, seorang karyawan mengungkapkan bahwa senioritas sering kali menyebabkan adanya jarak antara karyawan lama dan karyawan baru. Hal ini terjadi karena karyawan senior merasa lebih berpengalaman dan terkadang enggan membangun komunikasi yang terbuka dengan karyawan baru. Namun, karyawan yang mampu menerapkan komunikasi hati dengan bersikap terbuka, memahami tantangan yang dihadapi junior, serta memberikan bimbingan tanpa menggurui, justru lebih mudah membangun hubungan yang baik dan dihormati oleh junior mereka.

Banyak konflik dalam dunia kerja disebabkan oleh kurangnya komunikasi atau miskomunikasi. Misalnya, seorang karyawan merasa bahwa rekan kerjanya tidak kooperatif dalam menyelesaikan tugas bersama, padahal bisa jadi ada kendala yang tidak mereka ketahui. Dengan menerapkan komunikasi hati, karyawan diajak untuk mendengarkan secara aktif, memahami perspektif rekan kerja, dan mencari solusi bersama daripada langsung bereaksi negatif. Dalam penelitian yang dilakukan, beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka sering kali merasa tertekan dengan kritik dari rekan kerja yang disampaikan tanpa mempertimbangkan perasaan mereka. Namun, setelah mereka mulai mengedepankan komunikasi hati, dengan berusaha memahami niat baik di balik kritik tersebut, mereka merasa lebih mudah untuk menerima umpan balik dan menggunakannya sebagai motivasi untuk berkembang. Komunikasi hati juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan penuh kepercayaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didengarkan, mereka lebih cenderung untuk berbagi ide, menyampaikan perasaan, atau bahkan mengungkapkan permasalahan yang mereka hadapi tanpa rasa takut. Salah satu kasus yang menarik di Gacoan Yogyakarta adalah bagaimana seorang karyawan baru yang awalnya merasa sulit beradaptasi akhirnya dapat lebih nyaman bekerja setelah seniornya mulai berkomunikasi dengan lebih ramah dan tidak hanya memberikan instruksi tanpa interaksi lebih lanjut. Ketika komunikasi dilakukan dengan pendekatan hati, junior merasa lebih percaya diri untuk bertanya dan meminta bimbingan, sehingga proses adaptasi mereka menjadi lebih cepat dan lebih baik.

Hubungan antara atasan dan bawahan memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan bagaimana dinamika kerja berlangsung di suatu organisasi. Jika hubungan ini tidak dibangun dengan komunikasi yang baik, maka bisa muncul rasa ketidaknyamanan, ketidakpuasan kerja, bahkan penurunan motivasi karyawan. Penerapan komunikasi hati dalam hubungan antara atasan dan bawahan dapat memberikan banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang menerapkan komunikasi hati dalam gaya kepemimpinannya akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari timnya. Dengan menunjukkan kepedulian, mendengarkan aspirasi karyawan, serta memberikan umpan balik dengan cara yang membangun, seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih positif. Sebagai contoh, dalam wawancara dengan beberapa karyawan di Gacoan Yogyakarta, ditemukan bahwa bawahan yang merasa diperhatikan oleh atasannya cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Mereka merasa bahwa atasan mereka bukan hanya sekadar memberikan perintah, tetapi juga memahami kondisi dan kebutuhan mereka. Karyawan yang merasa bahwa atasan mereka benar-benar peduli dengan perkembangan dan kesejahteraan mereka akan memiliki loyalitas yang lebih

tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, jika atasan bersikap otoriter dan tidak menerapkan komunikasi hati, karyawan akan merasa seperti hanya "alat produksi" dalam perusahaan dan kemungkinan besar akan mencari tempat kerja lain yang lebih menghargai mereka.

Tekanan kerja yang tinggi sering kali membuat karyawan mengalami stres dan burnout. Atasan yang menerapkan komunikasi hati dapat lebih peka terhadap kondisi mental dan emosional bawahannya sehingga dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan. Sebagai contoh, dalam observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa manajer yang menerapkan komunikasi hati lebih mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman. Karyawan yang mengalami tekanan kerja dapat lebih terbuka untuk berdiskusi dengan atasan mereka dan mencari solusi bersama, dibandingkan dengan atasan yang bersikap cuek atau terlalu menuntut tanpa mempertimbangkan kesejahteraan emosional karyawan. Komunikasi hati tidak hanya berdampak pada hubungan interpersonal, tetapi juga memengaruhi budaya komunikasi organisasi secara keseluruhan. Jika komunikasi hati diterapkan di seluruh tingkatan organisasi, maka iklim komunikasi dalam organisasi akan menjadi lebih sehat dan produktif. Ketika komunikasi lebih terbuka dan penuh empati, antar tim akan lebih mudah bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dengan komunikasi yang jujur dan tulus, suasana kerja menjadi lebih positif dan minim konflik. Atasan tidak lagi hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada kesejahteraan timnya. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai akan bekerja dengan lebih baik dan lebih loyal terhadap organisasi.

Komunikasi hati merupakan konsep komunikasi yang tidak hanya berfokus pada penyampaian informasi, tetapi juga mengedepankan ketulusan, empati, kejujuran, dan kesadaran emosional dalam interaksi antarindividu. Dalam berbagai konteks, baik dalam organisasi, masyarakat, maupun kehidupan pribadi, komunikasi hati memiliki peran penting dalam membentuk hubungan yang lebih adil, harmonis, dan penuh pengertian. Salah satu aspek utama dari komunikasi hati adalah bagaimana teori ini dapat mempengaruhi prinsip keadilan dalam interaksi sosial. Keadilan bukan hanya sebatas aspek hukum atau aturan, tetapi juga terkait dengan bagaimana seseorang memperlakukan orang lain dengan setara, penuh penghargaan, serta mempertimbangkan aspek emosional dan sosial dari setiap individu. Prinsip keadilan dalam komunikasi hati didasarkan pada tujuh elemen utama, yaitu: Olah Pikir, adalah kemampuan berpikir jernih dan objektif dalam menilai suatu situasi. Olah Rasa, merupakan kecerdasan emosional dalam memahami perasaan diri sendiri dan orang lain. Buang Sampah Hati, kemampuan melepaskan emosi negatif yang dapat mengganggu komunikasi. Simpati, kesediaan untuk memahami keadaan orang lain secara emosional. Empati, kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain dan bertindak dengan pemahaman tersebut. Damai, menciptakan komunikasi yang tidak berkonflik, harmonis, dan menenangkan. Bahagia, menghasilkan komunikasi yang membangun kebahagiaan bersama. Setiap aspek tersebut saling berkaitan dalam menciptakan prinsip keadilan yang lebih humanis dan holistik.

Energi positif yang muncul dari dalam hati seseorang dapat meningkatkan kualitas komunikasi serta rasa simpati dan perilaku empati, kemudian saling mengerti dan memahami ketika melakukan interaksi sosial. Berdasarkan pemaparan tersebut, berbicara dengan hati memudahkan individu untuk memahami makna tersurat dan tersirat yang disampaikan. Asumsi dari Teori Komunikasi Hati adalah disaat suatu individu menyadari bahwa pentingnya olah pikir dan olah rasa serta membuang sampah hati dengan berpikir positif dan mengolahnya menjadi energi positif (Lestari, 2023). Kemudian berdampak pada sikap simpati dan perilaku empati, menjadikan hidup damai, tentram, dan bahagia. Komunikasi hati pada akhirnya bertujuan untuk menciptakan kedamaian dan kebahagiaan dalam interaksi

sosial. Ketika seseorang merasa diperlakukan dengan adil, mereka akan merasa lebih damai dan bahagia dalam hubungan mereka dengan orang lain. Dalam sebuah organisasi atau masyarakat yang menerapkan komunikasi hati, prinsip keadilan bukan hanya tentang aturan atau sanksi, tetapi juga tentang bagaimana setiap individu merasa dihargai, diakui, dan diperlakukan dengan penuh penghormatan. Ketika komunikasi hati diterapkan dengan baik, hasil akhirnya adalah lingkungan yang harmonis, minim konflik, serta interaksi yang lebih sehat dan produktif. Karyawan yang merasa didengarkan dan dipahami akan bekerja dengan lebih bahagia, sementara masyarakat yang menerapkan komunikasi hati akan memiliki kehidupan sosial yang lebih harmonis.

D. Penutup

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai komunikasi hati dalam dinamika senioritas dan *bullying* di tempat kerja, dapat disimpulkan bahwa komunikasi hati memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, adil, dan bebas dari konflik interpersonal yang merugikan. Senioritas dalam suatu organisasi tidak selalu membawa dampak negatif, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, dapat berkembang menjadi bentuk *bullying* yang menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa senioritas yang didukung oleh komunikasi hati dapat menciptakan iklim komunikasi yang lebih positif, di mana hubungan antara senior dan junior dibangun berdasarkan kepercayaan, penghormatan, dan bimbingan yang sehat. Sebaliknya, kurangnya komunikasi hati dapat menyebabkan penyalahgunaan senioritas, di mana karyawan senior memanfaatkan posisi mereka untuk menekan, mengintimidasi, atau merendahkan junior. Dalam kondisi seperti ini, karyawan junior cenderung mengalami stres psikologis yang berujung pada penurunan motivasi kerja dan efektivitas tim. Dalam konteks keadilan di lingkungan kerja, komunikasi hati memainkan peran utama dalam menciptakan suasana kerja yang tidak hanya profesional tetapi juga manusiawi. Olah pikir dan olah rasa membantu pemimpin dan karyawan untuk bersikap objektif tetapi tetap memahami kondisi emosional satu sama lain. Dengan membuang sampah hati, individu mampu berkomunikasi tanpa membawa beban emosional negatif yang dapat mengganggu hubungan interpersonal. Simpati dan empati memungkinkan setiap individu untuk lebih memahami perasaan serta perspektif orang lain, sehingga keputusan yang diambil dalam organisasi menjadi lebih inklusif dan adil. Dengan menciptakan komunikasi yang damai dan penuh kebahagiaan, organisasi dapat membangun budaya kerja yang sehat, di mana setiap individu merasa dihargai dan diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang. Penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi hati adalah kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan produktif. Dengan menerapkan komunikasi yang berbasis olah pikir, olah rasa, buang sampah hati, simpati, empati, damai, dan bahagia, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, mengurangi praktik *bullying*, dan meningkatkan kepuasan serta kesejahteraan karyawan. Komunikasi hati bukan hanya alat untuk berinteraksi, tetapi juga merupakan pondasi dalam membangun hubungan yang lebih manusiawi dalam organisasi. Dengan pendekatan yang tepat, komunikasi hati dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja, menciptakan keadilan yang lebih nyata, dan membangun lingkungan yang lebih damai serta membahagiakan bagi semua pihak. Sebagai langkah ke depan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam menerapkan kebijakan komunikasi yang lebih humanis serta bagi peneliti lain untuk mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai peran komunikasi hati dalam berbagai aspek kehidupan sosial dan

profesional.

Daftar Pustaka

- Adiputra, A., Suryani, T., & Wijayanti, R. (2023). Workplace Bullying and Its Impact on Employee Performance in Service Industry. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 289-305.
- Arianto, T. (2021). Komunikasi Hati dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Komunikasi dan Media*, 12(2), 77-95.
- DeVito, J. A. (2021). *The Interpersonal Communication Book* (16th ed.). Pearson Education.
- Hardjana, A. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Hidayati, N. (2022). Senioritas di Tempat Kerja dan Peran Komunikasi Interpersonal dalam Mereduksi Konflik. *Jurnal Ilmu Komunikasi Indonesia*, 20(1), 55-72.
- Khatami, M.A. (2021). *Implementasi Model Knowledge, Attitude dan Practice Dalam Sosialisasi Adaptasi Kebiasaan Baru di Masa Pandemi Covid-19 Oleh Kabupaten Mukomuko Bengkulu Tahun 2020-2021*. (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- _____. (2024). *Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Dinamika Relasi Personal, Kepemimpinan, dan Beban Kerja Pada Perusahaan Berjalan Yogyakarta*. (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta)
- Lestari, P. (2023). *Teori Komunikasi Hati : Analisis dan Implementasi dalam Kehidupan*. Yogyakarta: LPPM UPN "Veteran".
- Miller, K. (2019). The Impact of Organizational Communication on Workplace Culture and Employee Retention. *International Journal of Corporate Communication*, 55(3), 76-93.
- Mulyadi, R. (2023). Komunikasi Organisasi dan Senioritas: Antara Hierarki dan Kepemimpinan Berbasis Empati. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 15(3), 189-205.
- Prabawangi, S., & Fatanti, M. (2023). Implementing Heart Communication in Employee Relations: A Case Study in Indonesian Companies. *Journal of Management and Organizational Studies*, 29(1), 57-73.
- Pratama, A., & Nugroho, R. (2023). Persepsi Karyawan terhadap Senioritas di Tempat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi Sosial dan Organisasi*, 18(2), 145-163.
- Sazali, A., & Mustafa, R. (2023). Emotional Intelligence and Its Role in Seniority Management in the Workplace. *Asia-Pacific Journal of Management Studies*, 28(2), 198-213.
- Setiawati, L., Hidayat, A., & Arief, R. (2023). The Role of Communication Empathy in Reducing Workplace Conflicts. *Journal of Conflict Resolution and Mediation*, 41(2), 125-140.
- Suciati. (2017). *Komunikasi Interpersonal (Sebuah Tinjauan Psikologis dan Perspektif Islam)*. Yogyakarta: Buku Litera.
- Sugiyono & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional)*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Susanto, B. (2022). Teori Komunikasi Hati dan Implikasinya dalam Hubungan Interpersonal di Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi*, 14(1), 23-41.
- Wahyuni, L. (2022). *Psikologi Komunikasi: Perspektif dalam Hubungan Interpersonal dan Organisasi*. Surabaya: Airlangga University Press.